



**REGOLAMENTO
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IN DATA 29 OTTOBRE 2020

APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI
IN DATA 22/02/2021

Sommario

Art. 1 — Oggetto	3
Art. 2 — Principi generali	3
Art. 3 — Modalità di reclutamento del personale	3
Art. 4 — Prove preselettive	4
Art. 5 — Requisiti generali per l'accesso.....	4
Art. 6 — Avviso di selezione	5
Art. 7 — Pubblicazione dell'avviso di selezione	5
Art. 8 — Revoca e riapertura dei termini	5
Art. 9 — Contenuto della domanda di partecipazione.....	5
Art. 10 — Verifica delle domande di partecipazione.....	6
Art. 11 — Espletamento delle selezioni	6
Art. 12 — Commissione giudicatrice.....	6
Art. 13 — Personale interno.....	6
Art. 14 — Formalizzazione dei rapporti di lavoro	6
Art. 15 — Proroghe.....	7
Art. 16 — Entrata in vigore	7

Art. 1 — Oggetto

1.1 Il presente regolamento è redatto ai sensi dell'art. 19, comma 2 del d.lgs. 19.8.2016, n. 175 e disciplina:

- a) le modalità di reclutamento del personale per la costituzione di rapporti di lavoro da parte di FVG ENERGIA S.p.A. (in seguito anche "Società"), a tempo determinato e indeterminato, tempo parziale e a tempo pieno;
- b) le modalità di reclutamento del personale per la costituzione degli altri rapporti flessibili di lavoro consentiti dalla normativa vigente.

1.2. Il presente regolamento non trova applicazione nel caso in cui la Società provveda all'assunzione del personale in applicazione di particolari disposizioni di legge, e in particolare:

- a) nel caso di assunzioni obbligatorie delle categorie protette;
- b) mediante reclutamento degli iscritti nelle liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modificazioni e integrazioni;
- c) mediante assunzione diretta del personale, nei soli casi consentiti dalla legge, qualora l'Amministrazione pubblica affidante abbia attivato la c.d. "clausola sociale" prevista all'art. 50 del D.Lgs. 50/2016, obbligando in tal modo la Società all'assunzione del personale impegnato nello svolgimento del servizio in precedenza affidato ad altro operatore economico;
- d) mediante utilizzo delle graduatorie di precedenti selezioni, nel periodo di validità delle stesse e per analoghi profili professionali;
- e) mediante interpello di soggetti idonei nell'ambito delle altre società controllate in ambito regionale di cui all'art. 14, comma 2 L.R. FVG 4.5.2012, n. 10 e succ. mod., nel rispetto dei contratti di lavoro;
- f) negli altri casi previsti dalla legge.

Art. 2 — Principi generali

2.1 Ai rapporti di lavoro dei dipendenti della Società si applicano le disposizioni previste dal Codice Civile (Capo I, Titolo II, Libro V), dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi di lavoro.

2.2 I criteri e le modalità per il reclutamento del personale si conformano ai principi di cui all'art. 35, comma 3, D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ai principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità. In particolare, il presente Regolamento persegue le seguenti finalità: a) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; b) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

2.3 La Società valorizza al massimo le risorse interne, limitando l'assunzione di nuovo personale ai soli casi in cui non siano presenti, fra il personale in servizio, i profili professionali necessari allo svolgimento di nuove ed ulteriori attività, ovvero, nei casi in cui il personale in servizio sia già impegnato nello svolgimento di altre attività sociali.

2.4 I rapporti di lavoro a tempo determinato non possono avere una durata complessiva superiore a quella prevista dalle leggi vigenti.

Art. 3 — Modalità di reclutamento del personale

3.1 Il reclutamento del personale, per tutti i tipi di rapporto di lavoro previsti al precedente art. 1.1, può avvenire mediante procedura selettiva volta all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali dei candidati; tale procedura può prevedere alternativamente la selezione:

- a1) per titoli e colloquio;
- a2) per prove d'esame scritte e/o orali;

- a3) per titoli e prove d'esame scritte e/o orali;
- a4) per titoli, prove d'esame scritte e/o orali ed espletamento di prove pratiche.

3.2. La scelta della modalità di selezione, fra quelle indicate al precedente punto 3.1, è di competenza dell'organo amministrativo della Società ed è contestuale alla pubblicazione dell'avviso.

3.3 Al fine di incentivare la crescita professionale del proprio personale, la Società può effettuare anche procedure selettive riservate al solo personale interno.

3.4. In caso di reclutamento di risorse rientranti in profili professionali di tipo esecutivo e operativo, la Società può avvalersi di soggetti specializzati, ovvero di Agenzie per il lavoro di comprovata professionalità, che devono dichiarare di rispettare il presente regolamento.

Art. 4 — Prove preselettive

4.1 Al fine di garantire il perseguimento dei principi indicati al precedente art. 2, le procedure selettive caratterizzate da un numero ragionevolmente elevato di domande possono essere precedute da una prova preselettiva, finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa; tale preselezione si conclude con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove.

4.2 La prova preselettiva può essere effettuata anche con modalità che consentano un rapido giudizio attraverso l'ausilio di sistemi automatizzati.

4.3 La possibilità di avvalersi delle prove preselettive deve essere esplicitata nell'avviso di selezione ed è decisa dall'organo amministrativo della Società.

Art. 5 — Requisiti generali per l'accesso

5.1 Possono accedere alle procedure selettive della Società solo i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere cittadini italiani o cittadini di un altro Stato membro dell'Unione Europea o cittadini non comunitari come previsto dall'art. 38 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165. I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea e i cittadini non comunitari devono godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza oltre ad essere in possesso di tutti gli altri requisiti previsti nell'avviso di selezione;
- b) conoscenza della lingua italiana, parlata e scritta;
- c) possesso del titolo di studio e degli altri eventuali requisiti personali, professionali e/o titoli speciali richiesti dalla legge o precisati nell'avviso di selezione;
- d) idoneità fisica rispetto al posto da ricoprire; a tal fine la Società si riserva di sottoporre a visita medica i vincitori della selezione, per l'accertamento dell'idoneità richiesta. L'eventuale inidoneità fisica accertata comporterà l'esclusione dalla graduatoria finale;
- e) età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 65 anni.

5.2 Negli avvisi di selezione può essere previsto il possesso da parte dei candidati di ulteriori requisiti rispetto a quelli previsti al comma precedente. Tutti i requisiti previsti devono essere posseduti da ciascun candidato alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso pubblico per la presentazione della domanda di ammissione. Il mancato possesso dei requisiti previsti comporta l'esclusione dalla procedura selettiva.

5.3 Non possono accedere alla procedura selettiva:

- a) coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo;
- b) coloro che hanno riportato condanne penali passate in giudicato o che abbiano procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione;
- c) coloro che sono stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione o presso una società in controllo pubblico o che sono stati dichiarati decaduti da un impiego presso una Pubblica Amministrazione o presso una società in controllo pubblico.

Art. 6 — Avviso di selezione

6.1 L'avviso di selezione pubblica viene redatto sulla base delle necessità aziendali ed approvato dall'organo amministrativo.

6.2 L'organo amministrativo dispone la pubblicazione dell'avviso di selezione e l'avvio delle procedure selettive.

6.3 L'avviso di selezione deve contenere almeno le seguenti indicazioni:

- a) il profilo ricercato;
- b) il trattamento economico previsto;
- c) le modalità e il termine di presentazione della domanda di ammissione alla selezione;
- d) i requisiti che i candidati devono possedere;
- e) le modalità di selezione dei candidati;
- f) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, fornisca l'autorizzazione all'utilizzo dei dati personali, ai soli fini della selezione;
- g) il contenuto del colloquio tecnico-attitudinale

Art. 7 — Pubblicazione dell'avviso di selezione

7.1 La Società garantisce che sia data adeguata pubblicità all'avviso di selezione; a tal fine, l'avviso deve essere pubblicato per almeno 15 (quindici) giorni continuativi sul sito web aziendale.

7.2. L'organo amministrativo può disporre anche la pubblicazione di un estratto dell'avviso su uno o più quotidiani a diffusione locale, ovvero l'invio dell'avviso agli ordini professionali coinvolti.

7.3. Informativa preventiva sarà data anche alle RSU e OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi applicati in Azienda.

7.4. L'avviso dovrà contenere un termine, non inferiore a 15 giorni dalla data di pubblicazione sul sito internet, entro cui le domande per la partecipazione alla selezione dovranno pervenire presso il competente ufficio individuato dall'avviso medesimo.

Art. 8 — Revoca e riapertura dei termini

8.1 L'organo amministrativo, per motivate esigenze, può revocare in ogni momento una selezione pubblica o riaprire i termini per la presentazione delle domande per la partecipazione ad una selezione.

8.2 La decisione di revoca della selezione o di riapertura dei termini deve essere resa pubblica con le stesse modalità utilizzate per la pubblicazione dell'avviso di selezione a cui si riferisce.

8.3 in caso di riapertura dei termini, le domande già presentate dai candidati restano valide.

Art. 9 — Contenuto della domanda di partecipazione

9.1 La domanda di partecipazione alla selezione pubblica, redatta in carta semplice, deve essere redatta secondo lo schema allegato all'avviso di selezione.

9.2 La domanda di partecipazione deve contenere tutte le informazioni indicate nell'avviso di selezione pubblica, deve essere datata e firmata dal candidato e dovrà essere presentata con modalità indicata in bando.

Art. 10 — Verifica delle domande di partecipazione

10.1 La Commissione esaminatrice, con il supporto del personale della Società, verifica la regolarità formale delle domande di partecipazione presentate dai candidati e la loro conformità alle prescrizioni dell'avviso di selezione e alle norme del presente regolamento.

10.2 La Commissione esaminatrice, con il supporto del personale della Società, richiede la regolarizzazione di eventuali irregolarità presenti nella domanda, qualora esse riguardino errori, omissioni o incompletezze sanabili, che non comportano l'esclusione immediata del candidato dalla procedura di selezione.

Art. 11 — Espletamento delle selezioni

11.1 Le procedure selettive sono svolte direttamente dalla Società, a meno che ricorrano i casi di cui al precedente art. 3.4.

Art. 12 — Commissione giudicatrice

12.1 La selezione del personale viene effettuata da una Commissione giudicatrice composta da tre membri di comprovata professionalità ed esperienza, di cui uno Presidente, che vengono scelti dall'organo amministrativo tra il personale interno alla Società e/o tra soggetti esterni alla stessa.

12.2 Non possono far parte della Commissione giudicatrice coloro che ricoprono o che hanno ricoperto nei tre anni precedenti cariche politiche elettive o istituzionali o che siano o siano stati nei tre anni precedenti rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni o organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

12.3 I membri della Commissione giudicatrice scelti fra il personale interno della Società devono appartenere ad una categoria almeno pari a quella del posto da ricoprire, purché in possesso della professionalità ed esperienza necessaria.

12.4 Le attività svolte dalla commissione e le eventuali decisioni dalla stessa assunte dovranno essere compiute in forma collegiale e verbalizzate al termine di ciascuna seduta. I verbali dovranno essere sottoscritti da tutti i membri della commissione e da un segretario verbalizzante.

12.5 Alla Commissione giudicatrice possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami in lingua straniera o per quelli che prevedono specifiche competenze.

12.6 Non possono far parte della Commissione giudicatrice il coniuge, i parenti e gli affini fino al quarto grado di uno dei candidati e coloro che, nello stesso grado, siano parenti ad affini di uno dei candidati. La Commissione giudicatrice verifica l'esistenza di eventuali incompatibilità prima dell'avvio delle prove selettive, verbalizzando i risultati della verifica.

12.7 Al termine della valutazione dei candidati, la Commissione giudicatrice redige la graduatoria finale di merito, alla quale deve essere data pubblicità con le stesse modalità utilizzate per la pubblicazione dell'avviso di selezione.

Art. 13 — Personale interno

13.1 Il personale interno, avendone i requisiti, può partecipare in qualità di candidato alle procedure selettive effettuate dalla Società.

Art. 14 — Formalizzazione dei rapporti di lavoro

14.1 Il rapporto di lavoro deve essere formalizzato per iscritto, mediante la stipula di apposito contratto di lavoro, nel quale sono specificati i diritti e le obbligazioni del datore di lavoro e del lavoratore. Si osserva la disciplina vigente in materia di comunicazioni obbligatorie agli enti previdenziali ed assistenziali.

14.2 Ai fini della prevenzione della corruzione, nei contratti di lavoro deve essere sempre inserita la clausola che prevede il divieto per il lavoratore di prestare attività lavorativa, sia a titolo di lavoro subordinato, che di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con il suo apporto decisionale. La Società si riserva di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti che abbiano violato il suddetto divieto.

Art. 15 — Proroghe

15.1 La proroga di contratti di lavoro a tempo determinato, di qualsiasi tipo, è consentita solo nei casi e secondo le modalità ed i termini previsti dalla normativa vigente e qualora sussistano le seguenti circostanze:

- a) non sia stata ancora ultimata una nuova procedura selettiva e l'eventuale l'interruzione del rapporto con il lavoratore interessato possa recare pregiudizio alle attività della Società ed esponga la stessa al rischio di inadempimento nei confronti dei propri committenti;
- b) la proroga sia indispensabile per garantire la puntuale conclusione di una commessa in scadenza in cui è impiegato il lavoratore interessato e per la Società risulti privo di utilità l'avvio di una nuova procedura per la selezione dello stesso profilo;
- c) qualora si renda necessario garantire un periodo di affiancamento al dipendente selezionato attraverso procedura selettiva pubblica.

Art. 16 — Entrata in vigore

16.1 Il presente regolamento entra in vigore, il giorno successivo alla sua approvazione da parte dei Soci.

16.2 È abrogato l'Allegato 1 al Regolamento per il Reclutamento del Personale ai sensi dell'art. 18, D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008, approvato dal CdA nella seduta del 03.03.2009, modificato con Deliberazione di Giunta Provinciale del 24.04.2009, n. 101, ratificata nella seduta del CdA del 25.05.2009, contenente il precedente regolamento disciplinante la medesima materia come sopra oggi ridisciplinata. Resta invece in vigore l'Allegato 2 al medesimo regolamento, contenente la disciplina degli incarichi di collaborazione, la quale continua ad applicarsi sino ad eventuale nuovo atto ad essa relativo.

16.3 Ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 175/2016, il presente regolamento deve essere pubblicato sul sito internet istituzionale della Società.

ALLEGATO 2

REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE

Articolo 1

Finalità ed ambito di applicazione.

1. Il presente regolamento disciplina il conferimento di incarichi di lavoro autonomo quali le collaborazioni di natura occasionale o coordinata e continuativa, nonché il relativo regime di pubblicità, al fine di attuare quanto richiesto dall'art. 18, co. 2 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008.
2. I principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità sono declinati tenendo conto di quanto prescritto dall'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come integrato dall'articolo 32 del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, dall'articolo 3, comma 76 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 e dall'articolo 46 del decreto legge n. 112/2008 convertito dalla legge 133/2008.
3. Si è inoltre presa in considerazione – per quanto non novellato dall'art. 46 del D.L. n. 112/2008 convertito dalla L. n. 133/2008 – la deliberazione n. 6 /AUT / 2008 del 14.03.2008 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti (con la quale sono approvate le linee di indirizzo e i criteri interpretativi in materia di regolamenti degli Enti Locali per l'affidamento di incarichi di collaborazione, studio, ricerca e consulenza).

Nel caso di attingimento del personale necessario dalle graduatorie degli idonei di precedenti selezioni o da personale che in precedenza ha svolto servizio per la società per almeno sei mesi con qualunque forma contrattuale e con gradimento di quest'ultima, non verranno effettuate ulteriori prove selettive. Per tutti gli altri casi, il personale necessario verrà selezionato secondo le modalità di seguito descritte.

Articolo 2 (Individuazione del fabbisogno)

1. Il Consiglio di Amministrazione o suo delegato, su proposta della Direzione, verifica la congruenza con il fabbisogno della società, con i piani ed i programmi sull'attività societaria adottati, nonché la temporaneità della necessità.
2. L'organo consiliare verifica l'impossibilità di corrispondere a tale esigenza con il personale in servizio presso la società attraverso interpellanti interni (di cui deve rimanere traccia scritta) tenendo conto delle mansioni esigibili e decide il ricorso ad una collaborazione esterna.
3. In relazione agli elementi individuati nel precedente comma, il Consiglio di Amministrazione verifica la rispondenza della tipologia di professionalità richiesta, tenuto conto dei requisiti stabiliti dall'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., e determina durata, luogo, oggetto e compenso per la collaborazione, tenuto conto delle disponibilità di bilancio e del prezzo di mercato. Relativamente al prezzo l'organo stesso si riserva la facoltà di effettuare una ricognizione presso associazioni di categoria, ordini professionali, altre amministrazioni ed altri soggetti, al fine di individuare un compenso congruo con la prestazione richiesta.
4. La nomina delle commissioni di selezione spetta al Consiglio di Amministrazione che ne definirà i criteri di composizione, costo eventuale, tempi di preavviso, n° componenti in base alle esigenze della società.

Articolo 3 (Individuazione delle professionalità)

1. Individuato il fabbisogno, e predisposto un apposito avviso nel quale sono evidenziati i seguenti elementi:
 - a. definizione circostanziata dell'oggetto dell'incarico, eventualmente con il riferimento espresso ai piani e programmi relativi all'attività societaria;
 - b. specifici requisiti culturali e professionali richiesti per lo svolgimento della prestazione;
 - c. durata dell'incarico;

- d. luogo dell'incarico e modalità di realizzazione del medesimo (livello di coordinazione);
 - e. compenso per la prestazione adeguatamente motivato e tutte le informazioni correlate quali la tipologia e la periodicità del pagamento, il trattamento fiscale e previdenziale da applicare, eventuali sospensioni della prestazione;
 - f. indicazione della struttura di riferimento e del responsabile del coordinamento.
2. Nel medesimo avviso è individuato un termine per la presentazione dei *curricula* e delle relative offerte ed un termine entro il quale è resa nota la conclusione della selezione, nonché i criteri attraverso i quali avviene la comparazione.
 3. In ogni caso per l'ammissione alla selezione per il conferimento dell'incarico occorre:
 - a. essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione Europea;
 - b. godere dei diritti civili e politici;
 - c. non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
 - d. essere a conoscenza di non essere sottoposto a procedimenti penali;
 - e. essere in possesso dei requisiti prescritti dall'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.

Articolo 4 (Procedura comparativa)

1. Il Consiglio di Amministrazione procede alla valutazione dei *curricula* presentati, anche attraverso commissioni appositamente costituite, delle quali faccia parte anche personale della società.
2. Ad ogni singolo curriculum viene attribuito un punteggio che valuti i seguenti elementi:
 - a. qualificazione professionale;
 - b. esperienze già maturate nel settore di attività di riferimento e grado di conoscenza delle normative di settore;
 - c. qualità della metodologia che si intende adottare nello svolgimento dell'incarico;
 - d. eventuali riduzione sui tempi di realizzazione dell'attività e sul compenso;
 - e. ulteriori elementi da individuarsi con adeguata motivazione in relazione alle circostanze del fabbisogno specifico.

Articolo 5 (Esclusioni)

1. Le disposizioni del presente regolamento non trovano applicazione alle materie regolate dal D.lgs. 163/2006 e s.m.i., ovvero all'appalto di lavori o di beni o di servizi.
2. Sono esclusi dalle procedure comparative e dagli obblighi di pubblicità le sole prestazioni meramente occasionali, che si esauriscono in una prestazione episodica, che il collaboratore svolga in maniera saltuaria che non è riconducibile a fasi di piani o programmi del committente e che si svolge in maniera del tutto autonoma.

Articolo 6 (Durata del contratto e determinazione del compenso)

1. Non è ammesso il rinnovo del contratto di collaborazione. Il Consiglio di Amministrazione può prorogare ove ravvisi un motivato interesse la durata del contratto solo al fine di completare i progetti e per i ritardi non imputabili al collaboratore, fermo restando il compenso pattuito per i progetti individuati.
2. L'organo consiliare provvede alla determinazione del compenso che deve essere stabilito in funzione dell'attività oggetto dell'incarico, della quantità e qualità dell'attività, dell'eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri, anche con riferimento ai valori di mercato. Deve comunque essere assicurata la proporzionalità con l'utilità conseguita dalla società.
3. La liquidazione del compenso avviene, di norma, al termine della collaborazione salvo diversa espressa pattuizione in correlazione alla conclusione di fasi dell'attività oggetto dell'incarico.

Articolo 7 (Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico)

1. Il Direttore verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a fasi di sviluppo, mediante verifica della coerenza dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi affidati.
2. Qualora i risultati delle prestazioni fornite dal collaboratore esterno risultino non conformi a quanto richiesto sulla base del disciplinare di incarico ovvero siano del tutto insoddisfacenti, il Direttore può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, ovvero può risolvere il contratto per inadempienza.
3. Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, il Direttore può chiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, ovvero, sulla base dell'esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.

Articolo 8 (Pubblicità ed efficacia)

1. Dell'avviso di cui all'articolo 3 si dà adeguata pubblicità tramite il sito www.ucit.udine.it.
2. Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di individuare ulteriori forme di comunicazione.
3. Dell'esito della procedura comparativa deve essere data la medesima pubblicità indicata nei commi precedenti.

Udine, 29 maggio 2009